VALKENBURG AAN DE GEUL

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Valkenburg aan de Geul.

Nr. 84730
27 juni
2016

Verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie ParticipatiewetMaastricht-Heuvelland 2016

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen over voorzieningen

- Gelet op artikel 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet, alsmede de Algemene Wet Bestuursrecht;
- Gezien het voorstel van Burgemeester en wethouders, hierna te noemen het College
- Overwegende dat:
  - de burger werkt/participeert naar vermogen;
  - de eigen verantwoordelijkheid van mensen daarbij centraal staat en zij vooral op eigen kracht gaan werken en participeren;
  - wanneer het burgers niet lukt om op eigen kracht werk te vinden, de gemeente faciliterend optreedt en na samenspraak met de burger, daartoe integrale dienstverlening aanbiedt, die maatwerk levert gebaseerd op de mogelijkheden van de burger;
  - werk prevaleert boven uitkering en voor jongeren scholing boven werk gaat.

Besluiten de Raden van de gemeenten Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Maastricht, Meerssen, Vaals en Valkenburg a/d Geul de verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. vast te stellen.

Artikel 1Doelgroep voor ondersteuning en evenwichtige verdeling van voorzieningen

1. Het College kan de in deze verordening opgenomen voorzieningen aanbieden aan personen als bedoeld in artikel 7, lid 1, onder a Participatiewet.
2. Het College draagt zorg voor een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de wettelijke doelgroepen om het beoogde doel, werken/participeren naar vermogen, te bereiken. In beginsel zijn alle voorzieningen inzetbaar voor alle doelgroepen als beschreven in lid 1, tenzij bij de specifieke voorziening in deze verordening of wettelijk anders is bepaald. Op basis van maatwerk wordt de noodzaak en doeltreffendheid van de voorziening beoordeeld.
3. Personen van 27 jaar en ouder, welke in staat zijn om zelfstandig naar werk te zoeken, gaan eerst vier weken op zoek naar werk. Gedurende deze periode worden geen voorzieningen ingezet.
4. In afwijking van artikel 7 lid 3 onder b Participatiewet en in afwijking van artikel 1 lid 3 van deze verordening kan het College in bijzondere omstandigheden en op basis van maatwerk tijdens de zoekperiode van vier weken een voorziening inzetten om de noodzaak van ondersteuning bij het zoeken naar werk of regulier onderwijs te onderzoeken.

Artikel 2Voorwaarden inzet voorzieningen

1. Het doel van de inzet van voorzieningen is het bevorderen van werken cq. participeren naar vermogen van personen als genoemd in artikel 1, lid 1 van deze verordening, door het opdoen van werkervaring, het aanleren van vaardigheden of kennis, het opdoen van werkritme, maatschappelijke participatie, dan wel door het op andere wijze vergroten van de eigen persoonlijke, economische en maatschappelijke zelfredzaamheid.
2. De voorziening is primair gericht op het trachten te verkrijgen, aanvaarden en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.
3. Het College houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden van een persoon middels het toepassen van maatwerk. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij/zij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.
4. Conform het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap houdt het College bij inzet van de voorzieningen rekening met de functionele beperkingen van de betreffende persoon middels het toepassen van maatwerk. Dit ter versterking van gelijke kansen van mensen met een beperking.
5. Het College zet conform art 87 lid 1 EG-Verdrag (verboden staatssteun) uitsluitend voorzieningen in als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord beïnvloed worden.
6. Het College zet uitsluitend voorzieningen in als dit niet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt.
7. Wanneer de bepalingen met betrekking tot een specifieke voorziening zoals opgenomen in deze verordening afwijken van de afspraken die in de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg zijn gemaakt, prevaleren de gemaakte afspraken in de arbeidsmarktregio.

Artikel 3Beëindiging voorziening

1. Het College kan een voorziening beëindigen als:
a. de persoon die aan de voorziening deelneemt de verplichting als bedoeld in artikel 9 en 17 Participatiewet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
b. de persoon die van de voorziening gebruik maakt niet meer behoort tot de doelgroep als genoemd in art 1 lid 1 van deze verordening;
c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, lid 1, onder a, onder 2° Participatiewet;
d. naar het oordeel van het College de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
e. de voorziening naar het oordeel van het College niet meer geschikt is voor de betreffende persoon;
f. de persoon niet naar behoren gebruik maakt van de voorziening;
g. de persoon niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 4Subsidie- en budgetplafonds

Het College kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de in deze verordening genoemde voorzieningen. Het College bepaalt daarbij hoe de beschikbare budgetten evenwichtig worden verdeeld.

Hoofdstuk 2 Voorzieningen

§ 1 Klantmanagement

Artikel 5Klantmanagement

1. Het College draagt bij de uitvoering van de Participatiewet zorg voor adequaat klantmanagement.
2. Middels klantmanagement wordt invulling gegeven aan de uitgangspunten zoals geformuleerd in de overwegingen van deze verordening en in het beleidsplan.
3. De klantmanager beoordeelt de noodzaak van de inzet van een voorziening en onderbouwt de in te zetten voorziening op basis van de effectiviteit en de (kosten)efficiëntie.

§ 2 Voorzieningen gericht op diagnose

Artikel 6Diagnose

1. Om personen behorend tot de doelgroep als benoemd in artikel 1, lid 1 van deze verordening te kunnen laten werken cq participeren naar vermogen, brengt het College, middels inzet van diagnostische voorzieningen, het arbeidsvermogen, de zelfredzaamheid en de begeleidingsbehoefte in beeld. Op basis van de resultaten van de diagnose wordt adequate inzet van voorzieningen beoordeeld en worden de beschikbare middelen efficiënt ingezet.
2. Wanneer uit de diagnose blijkt dat de persoon geen ondersteuning nodig heeft vanwege het feit dat hij/zij direct bemiddelbaar is, worden geen voorzieningen ingezet.
3. Personen worden ingedeeld in de volgende categorieën arbeidsvermogen:
a. 80 t/m 100% arbeidsvermogen
b. 50 tot 80% arbeidsvermogen
c. 30 tot 50% arbeidsvermogen
d. 1 tot 30% arbeidsvermogen
e. Geen arbeidsvermogen
4. Voor de bepaling van het arbeidsvermogen en de vaststelling van de loonwaarde in het kader van de loonkostensubsidie wordt aansluiting gezocht bij de methodiek die in de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg wordt gekozen.
5. Het College heeft de beschikking over de volgende diagnostische voorzieningen:
a. quickscan;
b. praktijkdiagnose, welke in een reële werkomgeving plaatsvindt;
c. medische en arbeidsdeskundige diagnostiek;
d. aanvullende diagnostiek;
e. indicaties voor specifieke voorzieningen;
f. loonwaardebepaling ten behoeve van de loonkostensubsidie middels het in de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg gekozen instrument/methodiek.

§ 3 Voorzieningen gericht op plaatsing

Artikel 7Werkgeversservicepunt

Het College biedt werkgevers en potentiële werknemers een werkgeversservicepunt waarin vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verbonden worden. Het College is bevoegd, met de mogelijkheid van ondermandaat, om de voorwaarden aangaande het werkgeversservicepunt nader vorm te geven.

Artikel 8Uitstroomsubsidie

1. Het College kan een uitstroomsubsidie verstrekken aan werkgevers die personen in dienst nemen als bedoeld in artikel 7, lid 1, onder a, 1°, 2 °, 3ᵉ, 5° en 6° Participatiewet.
2. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt indien sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden. Wanneer deze arbeidsovereenkomst wordt verlengd met minimaal 6 maanden wordt een tweede keer subsidie verstrekt.
3. Het College stelt het bedrag van de maximale subsidie vast.
4. Wanneer er sprake is van een uitzendovereenkomst/detacheringsovereenkomst, dient er voldaan te worden aan de WW referte-eis. De hoogte van de subsidie wordt gebaseerd op het gemiddelde aantal werkuren per week.
5. De subsidieaanvraag dient binnen 1 maand na de aanvang van het dienstverband ingediend te zijn.
6. De subsidie wordt achteraf (naar rato) verstrekt, na overlegging van de noodzakelijke bewijsstukken. Het beoordelen en betalen van deze subsidie geschiedt via de uitvoeringsorganisatie. Het College is bevoegd, met de mogelijkheid van ondermandaat, om voorwaarden te stellen hoe de beoordeling geschiedt.

Artikel 9Loonkostensubsidie

1. Het College kan een loonkostensubsidie conform artikel 10d Participatiewet verstrekken aan werkgevers die personen als genoemd in artikel 1, lid 1 van deze verordening in dienst nemen, wanneer deze personen voldoen aan de criteria zoals genoemd in artikel 6, lid 1, onder e Participatiewet.
2. Het College stelt conform artikel 10c Participatiewet vast of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de in de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg vastgestelde diagnosemethodiek.
3. De persoon behoort niet tot de doelgroep loonkostensubsidie wanneer deze een arbeidsvermogen heeft van meer dan 80%, tenzij deze persoon is opgenomen in het doelgroepregister garantiebanen van het UWV, dan wel behoort tot de doelgroep beschut werk Maastricht Heuvelland.
4. De loonwaarde, welke de grondslag vormt voor de hoogte van de subsidie, wordt bepaald middels de methodiek als genoemd in artikel 6 lid 5 onder f van deze verordening.
5. De werkgever dient de subsidieaanvraag in voorafgaand aan de ingangsdatum van het dienstverband.

Artikel 10Werken met behoud van uitkering

1. Het College kan de volgende vormen van werken met behoud van uitkering aanbieden:

a. *Proefplaatsing*

1° De doelgroep voor deze voorziening bestaat uit personen met arbeidsvermogen. De proefplaatsing dient gericht te zijn op een reguliere plaatsing.
2° De duur van de proefplaatsing wordt, op basis van maatwerk, door het College zo kort mogelijk gehouden. Voor de voorwaarden die verbonden zijn aan de proefplaatsing wordt door het College aansluiting gezocht bij de afspraken die hierover in de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg worden gemaakt.
3° Het aantal werkuren per week van het aansluitende reguliere werk is groter dan wel gelijk aan het aantal werkuren per week gedurende de proefplaatsing.
4° De contractduur van de arbeidsovereenkomst die volgt op een proefplaatsing, bedraagt minimaal 2 maal de duur van de proefplaatsingsperiode.
a.*Proefplaatsing gericht op het bepalen van de loonwaarde*
De doelgroep voor deze voorziening wordt beschreven in artikel 10d lid 3 Participatiewet.
a.*Participatieplaats*
1° De doelgroep voor deze voorziening wordt beschreven in artikel 10a lid 1 Participatiewet. De doelgroep beperkt zich tot personen met een arbeidsvermogen tot 80%.
2° De premie, bedoeld in artikel 10a, lid 6 Participatiewet wordt halfjaarlijks achteraf uitgekeerd, mits in die 6 maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces. Het College stelt het bedrag van de premie vast.
3° Gedurende de periode van de participatieplaats betaalt de werkgever een inleenvergoeding in natura in de vorm van begeleiding, instructie/training, scholing.
a.*Stage*
Stage kan worden ingezet voor personen met arbeidsvermogen in artikel 1, lid 1 van deze verordening.

1. Wanneer er sprake is van een stage of een participatieplaats, moet het gaan om additionele werkzaamheden. Het betreft dan werkzaamheden die naast of in aanvulling op regulier werk worden verricht en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
2. Het is niet mogelijk om de verschillende vormen van werken met behoud van uitkering te cumuleren bij dezelfde werkgever, wanneer er sprake is van voortzetting van vergelijkbare werkzaamheden.
3. Het College verwacht van de werkgever dat deze zich gedraagt zoals een goed werkgever betaamt. Dat betekent onder andere dat de werkgever zorg draagt voor een deugdelijke verzekering van de werknemer voor zowel aansprakelijkheid als ongevallen.
4. De afspraken die gemaakt worden in het kader van de voorzieningen als genoemd in lid 1, onder a, b, c, d, worden vastgelegd in een trajectcontract.

Artikel 11Jobcoaching

1. Het College kan de voorziening jobcoaching inzetten voor personen zoals beschreven in artikel 1, lid 1 van deze verordening, die vanwege ziekte of gebrek zonder deze ondersteuning niet in staat zijn om opgedragen taken bij een werkgever uit te voeren.
2. De noodzaak van de voorziening wordt ten minste ieder half jaar beoordeeld door een arbeidsdeskundige en, indien wenselijk, een verzekeringsarts van de uitvoeringsorganisatie. Hierbij worden tevens de duur en de omvang van de voorziening bepaald zoals beschreven in artikel 6, lid 5, onder d en artikel 6, lid 6 van deze verordening.
3. Deze vorm van ondersteuning wordt maximaal 3 jaar ingezet.
4. De omvang bedraagt in het eerste jaar maximaal 10% van de werktijd, het tweede jaar maximaal 5% en het derde jaar maximaal 3%.
5. Voor de verdere voorwaarden met betrekking tot de voorziening jobcoaching worden dezelfde regels gehanteerd zoals beschreven door het UWV.
6. Wanneer er sprake is van een externe jobcoach, dient de jobcoachorganisatie als zodanig erkend te zijn door het UWV.
7. Toekenning van de voorziening jobcoaching vindt plaats op aanvraag van de betreffende werknemer èn werkgever.

Artikel 12Werkplekaanpassing

1. Het College kan de voorziening werkplekaanpassing inzetten voor:

a. personen zoals beschreven in artikel 1, lid 1 van deze verordening,
b. die vanwege ziekte of gebrek zonder de aanpassing/hulpmiddel niet in staat zijn om opgedragen taken bij een werkgever uit te voeren.

1. De noodzaak van de voorziening wordt beoordeeld door een arbeidsdeskundige en, indien gewenst, een verzekeringsarts van de uitvoeringsorganisatie. Hierbij wordt tevens de aard en de omvang van de voorziening bepaald zoals beschreven in artikel 6, lid 5, onder d en artikel 6, lid 6 van deze verordening.
2. De omvang van de werkplekaanpassing dient afgewogen te worden tegen de economische en maatschappelijke opbrengst. De kosten moeten opwegen tegen de baten.
3. Daar waar mogelijk wordt gekozen voor een verhuisbare aanpassing.
4. Er dient sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden.
5. Toekenning van de voorziening werkplekaanpassing vindt uitsluitend plaats op aanvraag door de betreffende werknemer.

Artikel 13Detacheringsfaciliteit

1. Het College biedt werkgevers de mogelijkheid om personen als bedoeld in artikel 1, lid 1 van deze verordening in dienst te nemen middels een uitzend- of detacheringsovereenkomst.
2. Een bijzondere vorm van de detacheringsfaciltiteit is de groeibaan conform het Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015.
3. Het College maakt hierbij gebruik van de uitvoeringsorganisatie of een marktpartij die deze dienst aanbiedt.

Artikel 14Beschut werk

Het College kan de voorziening beschut werk aanbieden aan personen als bedoeld in artikel 1, lid 1 van deze verordening, die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze personen in dienst neemt.

§ 4 Voorzieningen gericht op ontwikkeling

Artikel 15Scholing

1. Het College kan personen als bedoeld in artikel 1 lid 1 scholing aanbieden gericht op het behalen van een startkwalificatie, of indien dat niet haalbaar is, het behalen van een arbeidsmarktkwalifi-

catie. De inzet van scholing dient gericht te zijn op bemiddeling en/of aanbodversterking met als doel verbetering van het arbeidsmarktperspectief.
2. Personen jonger dan 27 jaar dienen bij een aanvraag Participatiewet documenten te overleggen waaruit blijkt wat zijn of haar benutbare scholingsmogelijkheden zijn.
3. Het College stelt het bedrag van de maximale scholingskosten vast.

Artikel 16Begeleiding ter verwerving, aanvaarding en behoud van algemeen geaccepteerde arbeid

Het College kan personen als bedoeld in artikel 1, lid 1 van deze verordening begeleiding en ondersteuning bieden die noodzakelijk is om algemeen geaccepteerde arbeid te verwerven, te aanvaarden en te behouden.

Artikel 17Ondersteuning bij leer-werktrajecten

Het College kan ondersteuning aanbieden aan personen bij een leer-werktraject als bedoeld in artikel 10f Participatiewet.

Artikel 18Persoonsgebonden re-integratiebudget

1. Aan een persoon met arbeidsvermogen uit de doelgroep beschreven in artikel 1 lid 1 biedt het College de mogelijkheid om met een persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB) zijn of haar re-integratietraject zelf vorm te geven. Toekenning van een PRB vindt uitsluitend plaats op aanvraag van deze persoon.
2. Een PRB wordt ingezet voor een re-integratietraject met als doel het duurzaam verwerven van voldoende inkomsten om zelfstandig in het bestaan te kunnen voorzien, hetzij middels een algemeen geaccepteerde arbeid, hetzij middels zelfstandig ondernemerschap.
3. Voor personen als genoemd in artikel 17 van deze verordening kan een PRB worden ingezet ter bekostiging van noodzakelijke ondersteuning bij leer-werktrajecten met als doel het voorkomen van schooluitval en het behalen van een startkwalificatie.
4. Het College beoordeelt de aanvraag voor een PRB aan de hand van een door de aanvrager en de uitvoerder van het traject ondertekend re-integratieplan en stelt de maximale hoogte van het PRB jaarlijks vast.
5. Financiering van het PRB gebeurt op basis van het principe no cure-less pay en betaling vindt rechtstreeks plaats aan de uitvoerder van het re-integratietraject.
6. Het college stelt de maximale hoogte van een PRB vast.

Artikel 19Sociale activering

1. Het College kan personen zoals genoemd in artikel 1, lid 1 van deze verordening, conform artikel 6, lid 1, onder c Participatiewet, activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.
2. Het College stemt de duur van deze activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

§ 5 Overige ondersteunende voorzieningen

Artikel 20Vrijwilligerswerk

1. Het College kan personen zoals genoemd in artikel 1, lid 1 van deze verordening toestemming verlenen tot het verrichten van vrijwilligerswerk.
2. Het doel van vrijwilligerswerk is maatschappelijke participatie, waarbij het gaat om maatschappelijk zinvolle activiteiten. Vrijwilligerswerk mag niet in de weg staan van het verkrijgen, aanvaarden en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.
3. Vrijwilligerswerk is niet beperkt in duur en omvang.
4. Het College verwacht van de werkgever/vrijwilligersorganisatie dat deze zich gedraagt zoals een goed werkgever betaamt.

Artikel 21Onkostenvergoeding

1. Het College kan een onkostenvergoeding verstrekken aan personen als bedoeld in artikel 1, lid 1 van deze verordening, wanneer deze kosten gemaakt zijn bij het naleven van de re-integratie- en/of het verkrijgen en aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid.
2. Betaling van de onkostenvergoeding vindt achteraf plaats na overlegging van een betalingsbewijs.
3. Wanneer aanspraak kan worden gemaakt op vergoeding van de onkosten door derden, dan prevaleert de vergoeding door derden.

Artikel 22Belendende beleidsvelden

Het College kan personen zoals genoemd in art 1, lid 1 van deze verordening voorzieningen aanbieden vanuit belendende beleidsvelden.

Hoofdstuk 3 Tegenprestatie

Artikel 23Tegenprestatie

1. Het College kan personen als bedoeld in artikel 7, lid 1, onder a, 1°, 5°, 6° Participatiewet op basis van artikel 9, lid 1, onder c Participatiewet verplichten tot het verrichten van een tegenprestatie.
2. Het College kan personen als bedoeld in artikel 9, lid 2, 5 en 7 Participatiewet vrijstellen van het verrichten van een tegenprestatie. Daarnaast kan het College vrijstelling van tegenprestatie verlenen aan:

a. personen die mantelzorg verrichten;
b. personen die een deeltijdbaan vervullen, welke qua omvang groter of gelijk is aan de omvang van de tegenprestatie;
c. personen die een re-integratietraject/inburgeringstraject volgen en waarbij het aantal trajecturen qua omvang groter of gelijk is aan de omvang van de tegenprestatie.

1. Het College hanteert bij de inzet van de tegenprestatie de volgende criteria:

a. de werkzaamheden zijn maatschappelijk nuttig en onbeloond;
b. de tegenprestatie is niet gericht op re-integratie;
c. de werkzaamheden zijn additioneel;
d. de werkzaamheden moeten afgestemd zijn op het vermogen van de belanghebbende;
e. de tegenprestatie duurt maximaal 6 maanden;
f. de omvang van de tegenprestatie is niet groter dan 20 uur/week;

1. De tegenprestatie mag het accepteren van algemeen geaccepteerde arbeid of het verrichten van re-integratie-inspanningen niet belemmeren.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 24Toezicht, informatieplicht en bewaarplicht

1. Het College kan personen aanwijzen, die zijn belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze verordening en de daarop gebaseerde nadere regelgeving én de verplichtingen genoemd in de Algemene Wet Bestuursrecht.
2. Aan subsidies op grond van deze verordening en de daarop gebaseerde besluiten is de verplichting verbonden, dat de subsidieontvanger aan een toezichthouder alle medewerking verleent, die deze redelijkerwijs kan vorderen bij de uitoefening van zijn bevoegdheden.
3. De subsidieontvanger bewaart alle bewijsstukken, die aan de subsidieverstrekking ten grondslag liggen, gedurende de in de toekenningsbeschikking bepaalde termijn. De bewijsstukken dienen tenminste gedurende drie jaar na de vaststelling van de subsidie te worden bewaard. Alle bewijsstukken dienen op verzoek voor controledoeleinden ter beschikking te worden gesteld.

Artikel 25Meldingsplicht bij gewijzigde omstandigheden

De subsidieontvanger doet onmiddellijk schriftelijk mededeling aan het College van alle feiten en omstandigheden, die van belang zijn voor de beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie.

Artikel 26Hardheidsclausule enzaken waarin de verordening niet voorziet

1. Het College kan in gevallen van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in deze verordening opgenomen bepalingen.
2. In alle gevallen waarin deze verordening en de daarop gebaseerde nadere regelgeving niet voorziet, beslist het College.

Artikel 27Nadere regelgeving

Het College is bevoegd, met de mogelijkheid van ondermandaat, nadere regels te stellen aangaande de voorzieningen genoemd in deze verordening.

Artikel 28Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 en de daarop gebaseerde uitvoeringsbesluiten worden ingetrokken, met uitzondering van het uitvoeringsbesluit beschut werk Maastricht-Heuvelland 2016-2018 en het Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015 voor wat betreft het onderdeel groeibanen.
2. Op voorzieningen en subsidies die zijn verstrekt voor de inwerkingtredingsdatum van deze verordening en die zijn gebaseerd op de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015, blijft die verordening van toepassing. In uitzonderlijke gevallen kan het College hiervan afwijken.

Artikel 29Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2016 en geldt voor alle situaties waarin vanaf die datum voorzieningen worden aangeboden.
2. Deze verordening wordt aangehaald als Verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v.

Aldus besloten door:
de Raad van de gemeente **Eijsden-Margraten** in de openbare vergadering van 24 mei 2016
de griffier, de voorzitter,
mr. G.A.J.T. Verbeet D.A.M. Akkermans
de Raad van de gemeente **Gulpen-Wittem** in de openbare vergadering van 23 juni 2016
de griffier, de voorzitter,
A.F.M. Askamp (waarnemend) J.G.M.T. Ubachs (waarnemend)
de Raad van de gemeente **Maastricht** in de openbare vergadering van 17 mei 2016
de griffier, de voorzitter,
J.L.L. Goossens J.M. Penn-te Strake
de Raad van de gemeente **Meerssen** in de openbare vergadering van 25 mei 2016
de griffier, de voorzitter,
J.J.M. Willems M.A.H. Clermonts-Aretz
de Raad van de gemeente **Vaals** in de openbare vergadering van 23 mei 2016
de griffier, de voorzitter,
mr. B.G.P. Hoevenagel drs. R.L.T. van Loo
de Raad van de gemeente **Valkenburg aan de Geul** in de openbare vergadering van 30 mei 2016
de griffier, de voorzitter,
mr. J.W.L. Pluijmen drs. M.J.A. Eurlings

TOELICHTING

ALGEMEEN

De gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland hebben er in 2015 bewust voor gekozen om een beleidsplan Participatiewet 2015 voor één jaar vast te stellen. Het jaar 2015 is gebruikt als overgangsjaar om het voor dat jaar vastgestelde beleid, met bijbehorende verordeningen en uitvoeringsbesluiten te ervaren, te verbeteren en te innoveren. Op basis van dat ervaren, verbeteren en innoveren wordt beleid geformuleerd voor de komende jaren. Hieruit is duidelijk geworden dat een grote behoefte bestaat aan deregulering en ontbureaucratisering.
Deze behoefte vertaalt zich in het beleidsplan Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v., de daar op gebaseerde verordeningen en de nadere regels en er is dan ook voor gekozen om niet meer vast te leggen dan strikt noodzakelijk. Zo geldt nog steeds het beleidskader Participatiewet Maastricht-Heuvelland zoals dat in februari 2014 is vastgesteld door de raden. Daarnaast is alle regelgeving en uitleg daarvan die is vast gelegd in de wet en haar toelichtende stukken, in nadere regels en in brieven en circulaires van de minister en de staatssecretaris, niet meer opgenomen in de gemeentelijke documenten. Immers, wet en regelgeving en toelichting daarop in brieven en circulaires dienen te worden toegepast.
Hiervoor is gekozen om de burger en de professional maximale ruimte te bieden om optimaal de kansen te benutten, zodat burgers naar vermogen aan het werk kunnen gaan. Immers, economische zelfredzaamheid blijft het belangrijkste doel van de Participatiewet en dus van deze verordening. Uiteraard mogen we onze ogen niet sluiten voor de mensen die nog niet toe zijn aan werken en hen wordt dan ook de maximale ruimte geboden om optimaal de kansen te benutten om te participeren naar vermogen. En dat steeds vanuit de individuele situatie van de burger en afgestemd op diens mogelijkheden.
Ook is er voor gekozen om voorzieningen en instrumenten zo breed als mogelijk in te zetten. Alle voorzieningen zijn dan ook nagenoeg voor alle burgers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet beschikbaar. De doelgroep van de gemeenten op grond van de Participatiewet is vastgelegd in artikel 7 lid 1 van de wet. De gemeenten hebben de opdracht om voor een evenwichtige verdeling van voorzieningen over leden van de doelgroep te zorgen. De gemeenten kiezen er voor om de voorzieningen voor de brede doelgroep van de Participatiewet in te zetten. Iedereen kan afhankelijk van zijn/haar situatie en op maat waar nodig gebruik maken van deze voorzieningen. Daar gelden, enkele uitzonderingen daargelaten, geen beperkingen voor.

ARTIKELGEWIJS

Artikel 1Doelgroep voor ondersteuning en evenwichtige verdeling van voorzieningen

Lid 1: Onder bepaalde voorwaarden zoals genoemd in artikel 7 lid 3 onder a en b Participatiewet zijn personen jonger dan 27 jaar uitgesloten van voorzieningen. Hierbij geldt het volgende:

a. Het College kan alleen dan een voorziening aanbieden indien de jongere geen uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen. Om vast te stellen of de jongere dit regulier onderwijs kan volgen neemt het College volgordelijk in aanmerking:

- de krachten en bekwaamheden van de jongere (o.a. leercapaciteit), en
- of en per wanneer de jongere een opleiding kan volgen, en
- of en per wanneer de jonger aanspraak heeft op studiefinanciering.
  Van belang is ook of regulier vervolgonderwijs de positie op de arbeidsmarkt versterkt. Zie hiervoor de toelichting op artikel 15 lid 2 van deze verordening.

b. Indien geen voorziening wordt aangeboden laat dit onverlet dat de klantmanager informatie en advies geeft over de inspanningen die tijdens de zoektermijn van de jongere worden verwacht en over mogelijke ondersteuning die de jongere elders kan vinden. Zo kan bijvoorbeeld verwezen worden naar het werkgeversservicepunt, het leerwerkloket of de dienstverlening van het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC) voor voortijdig schoolverlaters.

Lid 3: De periode van vier weken is gericht op het activeren van de burger. Deze wordt meteen en actief betrokken bij het realiseren en bevorderen van arbeidsinschakeling. De invulling van deze periode van vier weken gebeurt in samenspraak met de burger op basis van maatwerk, zodat wordt aangesloten bij individuele mogelijkheden en capaciteiten.
De inspanningen die in de periode van vier weken zijn verricht, worden binnen de aanvraagprocedure geëvalueerd en beoordeeld.
Het opleggen van de inspanningen vindt plaats binnen het wettelijk kader van de Participatiewet en heeft geen gevolgen voor het vaststellen van het recht op uitkering en het recht op het aanvragen van een voorschot.
De voorziening zoals genoemd in artikel 7 van deze verordening kan wel ingezet worden gedurende de periode van vier weken.
Lid 4: In voorkomende gevallen en onder de voorwaarden genoemd in dit lid kan op basis van een gemotiveerde, individuele afweging een voorziening worden ingezet tijdens de periode van vier weken. Een voorbeeld is een diagnostisch instrument als een leerbaarheidstoets.
In de afweging wordt aangetoond dat er geen voorliggende voorziening of vergelijkbaar alternatief beschikbaar is (te maken). Bijvoorbeeld: schoolverslagen zoals het ontwikkelingsperspectiefplan van de school (OPP), een indicatie banenafspraak Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (Uwv), een indicatie Centrum indicatiestelling Zorg (CIZ) of een indicatie voorziening Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) of Jeugdwet zijn mogelijk alternatieven voor de inzet van een diagnostisch instrument tijdens de periode van 4 weken.

Artikel 2Voorwaarden inzet voorzieningen

Lid 3: Met de voorziening beschut werk wordt bedoeld beschut werk als nieuwe voorziening binnen de Participatiewet, zoals verder beschreven in artikel 14 in deze verordening.
Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
a. de opvang van ten laste komende kinderen tot 5 jaar;
b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Lid 6: Er is sprake van verdringing wanneer oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden leidt tot baanverlies van de één ten gunste van de ander. Voor een meer uitgebreide toelichting op zowel verdringing als additionaliteit wordt verwezen naar de kamerbrief van het Ministerie van SZW d.d. 01-10-2014, reactie op verzoek over verdringing, alsmede naar de toelichting op artikel 10 lid 2.

Artikel 3 Beëindiging voorziening

Lid 1: Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever. De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4 Subsidie- en budgetplafonds

D oor een subsidieplafond aan te brengen in de regeling wordt bewerkstelligd, dat de aanspraken op subsidies worden beperkt tot een bepaald bedrag. Hiermee wordt een open einde financiering voorkomen. Overschrijding van het budget is op zichzelf geen harde weigeringsgrond. Het enkele feit, dat een begrotingspost is uitgeput, is onvoldoende reden om een subsidie te weigeren. Dit probleem wordt opgelost door een subsidieplafond vast te stellen. Ex artikel 4:25 lid 2 Awb dienen subsidie-aanvragen te worden afgewezen als de verstrekking zou leiden tot overschrijding van het subsidieplafond.
Hier wordt de term subsidies geïntroduceerd aangezien voorzieningen in de vorm van subsidies kunnen worden toegekend. Denk hierbij aan de loonkostensubsidie.
Voorzieningen in natura en toeleidingstrajecten zijn geen subsidies in de zin van de Awb en vallen dus evenmin onder het subsidieplafond. Teneinde ook ten aanzien van deze voorzieningen een open-einde financiering te voorkomen, is tevens in de mogelijkheid van een budgetplafond voorzien.
Subsidie- en budgetplafond zijn gelijk aan het bedrag, dat op de begroting voor de desbetreffende taak is gereserveerd. Het vaststellen van het betreffende plafond is daarmee een louter administratieve aangelegenheid.
Het subsidie-plafond dient vóór het begin van de periode waarvoor het geldt te worden bekendgemaakt (artikel 4:27 lid 1 Awb). Ex artikel 4:34 lid 1 Awb kan een subsidie worden verleend ten laste van een

begroting, die nog niet is goedgekeurd of vastgesteld onder de voorwaarde, dat voldoende gelden ter beschikking worden gesteld (het zogenaamde begrotingsvoorbehoud). Dit is voor de subsidies die in 2015 worden verstrekt van groot belang, aangezien de betreffende begroting(spost) nog niet meteen zal zijn goedgekeurd c.q. vastgesteld.

Artikel 5Klantmanagement

Lid 1: De directie en het management van de uitvoeringsorganisatie geven nader invulling aan adequaat klantmanagement via het vakmanschap van de klantmanagers.

Artikel 6Diagnose

De diagnose dient de mogelijkheden van de werkzoekende adequaat in beeld te brengen en dient het vermogen om te werken (en als dat nog niet mogelijk is participeren) en te scholen vast te stellen. De diagnose wordt bij voorkeur gesteld in een reële werkomgeving waarin mensen kunnen worden beoordeeld op hun werknemersvaardigheden, vakvaardigheden, competenties, leercapaciteiten, arbeidsritme, dagritme etc. Naast het werken kunnen aanvullende competentietesten worden ingezet om de diagnose compleet te maken. Indien noodzakelijk worden medische en arbeidskundige testen ingezet.

Om te komen tot een volledig beeld tijdens het diagnoseproces, wordt te allen tijden gebruik gemaakt van elders beschikbare en toegankelijke informatie. Hierbij kan gedacht worden aan informatie van partners zoals UWV, scholen, relevante afdelingen binnen de gemeente e.d.

Bij het toeleiden van mensen naar de arbeidsmarkt en dus bij de diagnose wordt in Zuid-Limburg onderscheid gemaakt tussen arbeidsvermogen en loonwaarde van mensen. Het arbeidsvermogen geldt voor alle beroepen, terwijl de loonwaarde gerelateerd is aan een specifieke werkplek.

In de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg is afgesproken om bij diagnose te werken met één beleid, één taal en één set van instrumenten. Voorkomen moet immers worden dat door een andere diagnose burgers van de diverse gemeenten in een onderlinge concurrentiepositie worden gebracht bij de toeleiding naar werk.

Voor de vaststelling van het arbeidsvermogen en de loonwaardebepaling wordt aansluiting gezocht bij de methodiek die in Zuid-Limburg wordt gekozen. In afwachting van dit regionale systeem wordt Dariuz ingezet voor de quick scan en de loonwaardebepaling.

Lid 2: De in lid 2 genoemde personen kunnen wel gebruik maken van algemene voorzieningen, waarvan alle burgers direct gebruik kunnen maken. Hiermee wordt in ieder geval het werkgeversservicepunt bedoeld.

Lid 3 onder e: Er is sprake van geen arbeidsvermogen, wanneer de persoon volledig arbeidsongeschikt is conform artikel 4 WIA. De ontheffing van de arbeidsverplichting is enkel mogelijk wanneer er duurzaam geen arbeidsvermogen is.

Lid 5 onder d: Aanvullende diagnostiek is erop gericht om het totaalbeeld completer en duidelijker te krijgen. Voorbeelden van aanvullende diagnostiek zijn (niet limitatief): leerbaarheidstest, RAVEN-testen e.d.

Lid 5 onder e: Voorbeelden van indicaties voor specifieke voorzieningen zijn indicaties voor jobcoaching en werkplekaanpassing

Artikel 7Werkgeversservicepunt

Lid 1: De voorwaarden waaraan het werkgeversservicepunt moet voldoen worden beschreven in het projectplan van de uitvoeringsorganisatie.

De vraaggerichte werkgeversbenadering is vanaf 2012 in Podium24 vormgegeven , tot 1 januari 2016 als pilotproject. Eind 2015 hebben de zes colleges besloten om Podium24 definitief te positioneren als het werkgeverservicepunt voor Maastricht-Heuvelland. Hierbij is de organisatie samengevoegd met Stichting Phoenix, Prolabor BV en delen van SoZa in een stichting. Binnen Podium24 wordt vraaggericht en aanbodgeschikt gewerkt, waarbij Podium24 ook verantwoordelijk is voor de plaatsing en bemiddeling van burgers naar werk, en daartoe nauw samenwerkt met de gezamenlijke uitvoeringsorganisatie Sociale Zaken Maastricht Heuvelland.

Artikel 8Uitstroomsubsidie

Lid 3: Bij deze regeling wordt uitgegaan van (full time) contracten van een half jaar. Wanneer echter sprake is van een contract van 12 maanden, wordt de subsidie (naar rato) betaalbaar gesteld na 6 maanden en nogmaals (naar rato) na 12 maanden, gerekend vanaf datum aanvang dienstverband.

Lid 4: Er is voldaan aan de WW-referte-eis wanneer de betreffende persoon in de voorliggende periode van 36 weken, minimaal 26 weken heeft gewerkt.

Bij parttime werk wordt de hoogte van de subsidie naar rato aangepast. Hierbij wordt gekeken naar het gemiddelde aantal gewerkte uren in de 26 werkweken.

Lid 5: Bij de subsidieaanvraag verstrekken de werkgever en de werknemer de gegevens zoals deze zijn opgenomen in het daarvoor bestemde aanvraagformulier. Daarnaast is de werkgever verantwoordelijk voor het verstrekken van een kopie van de arbeidsovereenkomst en de salarisstroken over de periode waarop de subsidie betrekking heeft binnen twee maanden na afloop van het contract waarvoor de subsidie is toegekend. De uitvoeringsorganisatie bepaalt hoe invulling wordt gegeven aan de bewijslast van de werkgever.

Artikel 9Loonkostensubsidie

Lid 5: Bij de subsidieaanvraag verstrekken de werkgever en de werknemer de gegevens zoals deze zijn opgenomen in het daarvoor bestemde aanvraagformulier.

Artikel 10Werken met behoud van uitkering

Lid 1: Het College kan de voorzieningen genoemd in lid 1 onder a, b, c en d in beginsel ook inzetten voor niet-uitkeringsgerechtigden of personen met een nabestaandenuitkering. Er is dan echter geen sprake van de ontvangst van een Participatiewet-uitkering. Deze persoon werkt aldus zonder uitkering.

Lid 1, onder b: De voorwaarden die verbonden zijn aan de inzet van de proefplaatsing ter bepaling van de loonwaarde zijn beschreven in artikel 10d lid 3 Participatiewet.

Lid 1, onder c: De voorwaarden die verbonden zijn aan de inzet van de participatieplaats zijn beschreven in artikel 10a Participatiewet.

Lid 1, onder c, 2°:De premie hoort niet tot het belastbaar inkomen van betrokkene wanneer er geen vrijwilligersbijdrage is ontvangen. Ook worden de inkomensafhankelijke bijdragen die op dat inkomen zijn gebaseerd niet beïnvloed. Het college stelt de hoogte van de premie vast.

Lid 1, onder d: De duur, de omvang, het doel en de voorwaarden waaraan de stage moet voldoen worden beschreven in de Verzamelbrief van het Ministerie SZW d.d. 19 december 2013.

Lid 2: Er is sprake van additioneel werk wanneer de functie gecreëerd is of als het een reeds bestaande functie betreft die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. De werkzaamheden mogen niet gericht zijn op winst of de winst moet weer aangewend worden in de begeleiding van de medewerker. Een en ander conform de definitie zoals deze is beschreven in de toelichting op artikel 10a, lid 2 Participatiewet.

Ter toets van de additionaliteit dient door het medezeggenschapsorgaan binnen de organisatie een verklaring van geen bezwaar, zowel naar omvang als duur, te worden afgegeven. Wanneer er geen medezeggenschapsorgaan is, geeft de directeur van de inlenende instantie een verklaring af dat er sprake is van additionele arbeid. Deze verklaring wordt door de gemeente opgenomen in haar administratie.

Ter voorkoming van verdringing van regulier werk dient bij de betreffende organisatie een toets op ontslag om economische redenen tijdens de voorafgaande zes maanden plaats te vinden. De deelnemer kan pas worden geplaatst indien een dergelijk ontslag niet heeft plaatsgevonden.

Lid 5: De betrokken partijen bij het trajectcontract zijn de werkgever, de uitkeringsgerechtigde en de gemeente. De verplichtingen van de werkgever ten aanzien van goed werkgeverschap worden opgenomen in het trajectcontract.

Artikel 11Jobcoaching

Lid 5: De verdere voorwaarden zijn beschreven in het Protocol Jobcoach en het Protocol Interne Jobcoach.

Lid 6: Er is sprake van een interne jobcoach als coaching plaatsvindt door een gekwalificeerde interne begeleider van de werkgever.

Er is sprake van een externe jobcoach als coaching plaatsvindt door een door het UWV erkende jobcoachorganisatie.

Erkende jobcoachorganisaties zijn te vinden in de geactualiseerde lijst met erkende jobcoachleveranciers op de website van het UWV. Zij zijn erkend op basis van het door het UWV opgestelde Erkenningskader, eveneens vindbaar op de website van het UWV.

Artikel 12 Werkplekaanpassing

Lid 3 De kosten-/batenanalyse wordt verricht door de arbeidsdeskundige.

Artikel 13Detacheringsfaciliteit

Lid 1 In de Werkkamer is, naar aanleiding van de uitwerking van het Sociaal Akkoord, afgesproken dat gemeenten een zogenaamde detacheringsfaciliteit inrichten. Deze faciliteit is bedoeld om werkgevers te ontzorgen. Via de detacheringsfaciliteit krijgen mensen een dienstverband (detacheringsbaan) waarmee zij vervolgens worden geplaatst bij werkgevers.

Lid 2 Een bijzondere vorm van de detacheringsfaciltiteit is de groeibaan zoals de gemeenten die onder vigeur van de Wet Werk en Bijstand hebben ontwikkeld. Ook deze kunnen waar nodig worden ingezet. Afhankelijk van de behoefte en de noodzaak vindt aanpassing van de werkwijze en afspraken plaats. De voorwaarden en bepalingen zoals deze middels het Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015 zijn vastgesteld, gelden hierbij nog steeds. Dit besluit wordt voor het onderdeel groeibaan dan ook niet ingetrokken op basis van artikel 28 van deze verordening.

Lid 3 De detacheringsfaciliteit kan de geldelijke waarde van eventueel van toepassing zijnde voorzieningen in het inleentarief verdisconteren, dat aan de werkgever in rekening wordt gebracht.

Artikel 14Beschut werk

Wettelijk is bepaald dat gemeenten per 1 juli 2015 de verordeningen ex de Participatiewet moeten hebben vastgesteld. In het beleidsplan Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 is voor wat betreft beschut werk nieuw besloten om het instrument in 2015 nog niet in te zetten, maar onderzoek te doen naar de mogelijkheden en risico's van de inzet van het instrument en te zoeken naar alternatieven

De uitkomsten van dit onderzoek zijn met het Uitvoeringsbesluit beschut werk Maastricht-Heuvelland 2016-2018 gepresenteerd en vastgesteld. Deze nadere regels met betrekking tot beschut werk blijven onder vigeur van deze verordening gelden.

Uitgangspunt van de gemeenten in Maastricht-Heuvelland is om zo veel mogelijk mensen te ondersteunen om naar vermogen te kunnen werken en participeren in de maatschappij. Daarbij hebben gemeenten de keuze om beschut werk nieuw in te zetten. De gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland kiezen

er voor beschut werk nieuw niet in te zetten, maar aan de kwetsbare groep mensen met een grote begeleidingsbehoefte, voor wie het Rijk de participatievoorziening beschut werk nieuw heeft bedacht, wel een passend alternatief te bieden met perspectief op participatie. Dit, op een wijze die meer maatwerk mogelijk maakt en waarbij zoveel mogelijk gebruik gemaakt wordt van de infrastructuur die aanwezig is. Deze aanpak wordt de Maastricht-Heuvelland aanpak genoemd.

Artikel 15 Scholing

Lid 1: Voor het aanbieden van scholing gelden voor bepaalde doelgroepen aanvullende regels:

a.*Alleenstaande ouders met kinderen jonger dan 5 jaar*

Scholing wordt verplicht aangeboden conform artikel 9a Participatiewet en kan afwijken van de bepalingen genoemd in lid 1 en 4. Scholing kan, onder voorwaarden, voor een langere periode en tot maximaal niveau MBO-4.

a.*Personen met een participatieplaats*

Scholing wordt verplicht aangeboden conform artikel 10a, lid 5 Participatiewet indien dit bijdraagt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

a.*Jongeren tot 27 jaar*

Bij de aanvraag voor een uitkering Participatiewet beoordeelt het College of regulier onderwijs mogelijk is gezien de krachten en bekwaamheden van de jongere (zie toelichting artikel 1 lid 1 van deze verordening) en of deze scholing noodzakelijk is voor het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt. Dit is in ieder geval noodzakelijk voor jongeren zonder startkwalificatie en jongeren met alleen een Havo/Vwo-diploma.

Bij jongeren met een MBO-2 diploma of hoger wordt individueel afgewogen of vervolgonderwijs de arbeidsmarktpositie kan versterken.

Enkel indien uit s 'Rijks kas bekostigd onderwijs *niet* mogelijk is kan het College scholing als voorziening aan jongeren aanbieden.

De aangeboden scholing dient te voldoen aan de volgende criteria:

a. de maximale scholingsduur bedraagt 1 jaar;
b. de maximale scholingskosten worden door het college vastgesteld (zo is in het verleden een maximaal bedrag van € 4.000 gehanteerd);
c. BBL-opleidingen komen niet in aanmerking voor vergoeding, tenzij de werkcomponent wordt ingevuld middels een (al dan niet gesubsidieerde) betaalde baan.

Lid 2: Documenten waaruit scholingsmogelijkheden blijken zijn (niet limitatief): schooldiploma's, (deel)certificaten, overgangsdocumenten inzake het ontwikkelingsperspectief van de jongere (OPP), toekennings- en beëindigingsbeschikking van Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), bindend studieadvies van de school. Het advies van het RMC en/of van de school van herkomst wordt meegewogen in de beoordeling van de scholingsmogelijkheden.

Op grond van artikel 41 lid 10 Participatiewet kan het College de jongere bij de aanvraag een machtiging laten tekenen om de verstrekte gegevens te onderzoeken dan wel aan te vullen.

Artikel 16Begeleiding ter verwerving, aanvaarding en behoud van algemeen geaccepteerde arbeid

Dit artikel omvat de begeleiding waarin de andere in deze verordening genoemde voorzieningen niet voorzien. Hierbij kan gedacht worden aan trainingen sollicitatie- en werknemersvaardigheden, assertiviteitstrainingen, groepsgewijze aanpak bij het zoeken naar en vinden van werk, wekkerdienst, (incidentele) begeleiding op de werkplek e.d. Deze
opsomming is niet limitatief.

Artikel 17 Ondersteuning bij leer/werktrajecten

Deze voorziening kan ingezet worden ter voorkoming van schooluitval van 16 en 17-jarigen met een kwalificatieplicht of leerplicht en van 18 tot 27-jarigen zonder startkwalificatie. De voorziening is beperkt tot de kosten van ondersteuning bij leerwerktrajecten, voor zover deze ondersteuning niet de verantwoordelijkheid is van een andere partij. Zo is begeleiding tijdens de stage als onderdeel van de opleiding een taak voor het onderwijs.

Artikel 18 Persoonsgebonden re-integratiebudget

Lid 2: Onder duurzame inkomsten uit een dienstbetrekking of zelfstandig ondernemerschap wordt verstaan: voldoende inkomsten om gedurende minimaal 6 uit 12 maanden zelfstandig in het levensonderhoud te kunnen voorzien.

Lid 4: Bij de beoordeling van een aanvraag PRB gelden de volgende criteria:

a. Een aanvraag PRB wordt schriftelijk bij het College ingediend voorafgaand aan de startdatum van het traject.
b. De uitvoerder van het traject voldoet aan door het College vastgestelde kwaliteitseisen.
c. De maximale duur van het traject is één jaar.
d. Een PRB kan maximaal één maal per twee jaar worden toegekend.
e. Plaatsing, gedurende minimaal twee maanden, op een betaalde werkplek of in een van de vormen van werk genoemd in artikel 10 lid 1 van deze verordening, dan wel het inleveren van een toetsbaar ondernemingsplan maken deel uit van het traject.
f. Het doel van het re-integratietraject is opgenomen in het re-integratieplan.

Lid 5: Het PRB wordt alleen dan volledig uitbetaald indien de uitvoerder van het traject aantoont dat het doel in lid 2 is bereikt.
Lid 6: Het maximale bedrag dat voor een PRB wordt betaald wordt door het College vastgesteld. In het verleden bedroeg dit €4.000.

Artikel 19Sociale activering

Lid 1: Sociale activering wordt gedefinieerd als het verrichten van onbeloonde, maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie. Hierbij kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding verrichten van vrijwilligerswerk of het deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt. Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

Artikel 20Vrijwilligerswerk

Lid 1: Er is sprake van vrijwilligerswerk als voldaan wordt aan de volgende criteria:
a. het werk wordt niet betaald;
b. het werk vindt plaats in georganiseerd verband;
c. het werk geschiedt uit vrije wil;
d. het werk vindt niet plaats op incidentele basis;
e. het werk is gericht op de samenleving;
f. het werk vindt niet plaats in een wettelijke gezagsverhouding.

Werk dat wordt aangeboden door organisaties die bemiddelen in vrijwilligerswerk voldoet per definitie aan de criteria.
Volledigheidshalve wordt opgemerkt, dat vrijwilligerswerk niet wordt verplicht.

Artikel 22 Belendende beleidsvelden

Voorbeelden van voorzieningen uit belendende beleidsvelden zijn schuldhulpverlening, WMO-voorzieningen, jeugdvoorzieningen e.d. Op de inzet van deze voorzieningen is het beleid van de desbetreffende belendende beleidsvelden van toepassing.

Artikel 23Tegenprestatie

Lid 1: Bij het opleggen van de tegenprestatie wordt de volgende werkwijze gehanteerd:
a. Allereerst wordt onderzocht of de uitkeringsgerechtigde reeds maatschappelijk nuttige activiteiten verricht welke aangemerkt kunnen worden als tegenprestatie;
b. Wanneer dat nog niet het geval is, wordt de uitkeringsgerechtigde in de gelegenheid gesteld om zelf een activiteit te zoeken die voldoet aan de criteria voor de tegenprestatie. Het initiatief ligt hierbij in eerste instantie bij de uitkeringsgerechtigde. Indien nodig kan de klantmanager hem/haar hierbij faciliteren en ondersteunen;
c. Wanneer de uitkeringsgerechtigde zelf geen activiteit verricht, dan kan de klantmanager een activiteit als tegenprestatie opleggen die past bij het vermogen van de uitkeringsgerechtigde.

Lid 2, onder a: Onder mantelzorg wordt verstaan: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt. De vier belangrijkste kenmerken van mantelzorg zijn:
a. Er is een bestaande sociale relatie tussen de zorgvrager en de zorgverlener;
b. Mantelzorg wordt niet verricht in een georganiseerd verband;
c. Het verrichten van mantelzorg is veelal geen bewuste keuze;
d. Het verlenen van mantelzorg is nooit afdwingbaar.

Vanwege dit laatste kenmerk wordt mantelzorg niet gezien als tegenprestatie, maar vormt het een vrijstellingsgrond.
Lid 3, onder c: Er is sprake van additioneel werk wanneer de functie gecreëerd is of als het een reeds bestaande functie betreft die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. De werkzaamheden mogen niet gericht zijn op winst of de winst moet weer aangewend worden in de begeleiding van de medewerker.
Lid 3, onder d: De tegenprestatie moet naar vermogen van de belanghebbende worden verricht. Hierdoor moet bij het opdragen van een tegenprestatie rekening worden gehouden met de volgende factoren:
a. De persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen.

b. Indien een belanghebbende al een maatschappelijke activiteit/vrijwilligerswerk verricht, kan het College besluiten deze maatschappelijke activiteit/vrijwilligerswerk aan te merken als tegenprestatie. Bij de beoordeling wordt vooral gekeken naar de aard van de activiteit en de omvang van de activiteit.
c. De persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen. Het College is niet gehouden te voldoen aan de wensen van een belanghebbende, maar moet deze wel in de beoordeling meenemen. Draagt belanghebbende geen ideeën aan, dan legt het college belanghebbende een lijst met keuzemogelijkheden voor van maatschappelijk nuttige werkzaamheden die voorhanden zijn. Als belanghebbende geen voorkeur kenbaar maakt of er geen keuzemogelijkheid is, legt het College een werkzaamheid op. Het is immers aan het College, en niet aan een belanghebbende, een tegenprestatie op te dragen aan belanghebbende.

Artikel 27 Nadere regelgeving

Aan het College wordt mandaat verleend om daar waar nodig nadere regels te stellen voor de voorzieningen die in deze verordening zijn opgenomen.